

UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
COORDENADORIA DE INTEGRAÇÃO DE  
POLÍTICA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA  
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM

MARIA JOSÉ SOARES DA SILVA

**MOTIVAÇÃO NO CUIDADO COM CRIANÇAS DE UM CENTRO DE EDUCAÇÃO  
INFANTIL**

CIDADE GAÚCHA  
2011

MARIA JOSÉ SOARES DA SILVA

**MOTIVAÇÃO NO CUIDADO COM CRIANÇAS DE UM CENTRO DE EDUCAÇÃO  
INFANTIL**

Projeto de Intervenção apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Especialização em Saúde para professores do ensino fundamental e médio, Universidade Federal do Paraná, Núcleo de Educação a Distância.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Juliana Taques Pessoa da Silveira

CIDADE GAÚCHA-PR  
2011

MARIA JOSÉ SOARES DA SILVA

**MOTIVAÇÃO NO CUIDADO COM CRIANÇAS DE UM CENTRO DE EDUCAÇÃO  
INFANTIL**

Monografia apresentada à Universidade Federal do Paraná – Universidade Aberta do Brasil, como requisito parcial para conclusão do Curso de Especialização em saúde para professores, sob orientação da professora Juliana Taques Pessoa da Silveira.

Aprovado em: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_

Professora

\_\_\_\_\_

Professora

## DEDICATÓRIA

*A todos*

*O tempo e a distância jamais poderão  
apagar de nossos corações.*

*A lembrança daqueles que souberam  
conquistar a nossa amizade.*

## AGRADECIMENTOS

A **Deus** pela gratidão pelo dom concedido, e que sempre esteve comigo durante toda jornada dos meus estudos.

Aos **meus amigos**, porque sem o vosso incentivo não seria o que sou como também o que pretendo ser; pois o mérito dessa conquista é tão vosso quanto meu.

Aos **meus colegas**; Se ao sairmos deixarmos Saudades é porque sabemos que para grandes amizades o 'Adeus ' não é uma separação.

A minha orientadora a **Profª. Juliana Taques Pessoa** pelas excelentes orientações que me fez e que muito contribuiu para que chegasse a conclusão deste trabalho.

## RESUMO

SILVA, MARIA JOSÉ SOARES. 2011. **Motivação no cuidado com crianças de um centro de educação infantil**. Monografia (Especialização em Saúde para Professores do Ensino fundamental e Médio) - Universidade Federal do Paraná.

A motivação é um conceito que se invoca com freqüência para explicar as variações de determinados comportamentos e, sem dúvida, apresenta uma grande importância para a compreensão do comportamento de cada indivíduo, um estado interno resultante de uma necessidade que desperta certo comportamento. O presente trabalho foi mostrar para os colaboradores da presente instituição que para realizarmos qualquer tarefa temos que demonstrar esforços, satisfação, e dedicação no trabalho desenvolvido, pois só assim podemos chegar a conquista dos nossos objetivos, cujo objetivo é estar motivados para desempenhar as atividades do cotidiano. O projeto de intervenção foi realizado em 2 (duas) etapas: a primeira etapa realizada uma reunião com abordagem do tema Motivação e Liderança no ambiente de trabalho, após a reunião foi realizada uma competição **“a corrida do saco”** com premiação para os participantes, Finalizando a primeira etapa foi passado o filme **“MEU NOME É RÁDIO”** para todos os colaboradores. A segunda etapa, A motivação tem o poder de reforçar a auto-estima das equipes de trabalho, de conscientizar as pessoas de um local de trabalho da necessidade imperiosa em buscar relacionamentos interpessoais sadios, para a integração de cada indivíduo no seu ambiente de trabalho. Nas duas etapas do Projeto de Intervenção os resultados muito satisfatórios, sendo que nas reuniões, palestra e exposição do filme foram esclarecidas todas as dúvidas, também foram dadas diversas orientações sobre a motivação no ambiente de trabalho. Restou provado que a Instituição de ensino se mostra um excelente local para a divulgação da temática, houve proveito por parte de todos os colaboradores, e a cada dia aumentam as perspectivas na realização e desempenho das funções de cada um, pode perceber que a partir deste, estão sentindo-se mais motivados, e, portanto no momento não há necessidade de nova palestra, pois os resultados esperados foram atingidos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Criança; Educação Infantil; Motivação; Liderança; Colaboradores.

## **ABSTRACT**

SILVA, MARIA JOSE SOARES. 2011. **Motivation in the care with children of a center of infantile education**. Monograph (Specialization in Health for Professors of basic and Average Ensino) - Federal University of the Paraná.

The motivation is a concept that if it invokes frequently to explain the variations of definitive behaviors and, without a doubt, presents a great importance for the understanding of the behavior of each individual, a resultant internal state of a necessity that awakes certain behavior. The present work was to show for the collaborators of the present institution that stops carrying through any task has that to demonstrate efforts, satisfaction, and devotion in the developed work, therefore thus we only can arrive the conquest of our objectives, whose objective is to be motivated to play the activities of the daily one. The intervention project was carried through in 2 (two) stages: the first carried through stage a meeting with boarding of the subject Motivation and Leadership in the work environment, after the meeting was carried through a competition "the race of the bag" with awarding for the participants, Finishing the first stage was passed the film "MY NAME IS RADIO" for all the collaborators. The second stage, the motivation has the power to strengthen auto-esteem of the work teams, to acquire knowledge the people of a workstation of the imperious necessity in searching interpersonal relationships healthy, for the integration of each individual in its environment of work. In the two stages of the Project of Intervention the very satisfactory results, being that in the meetings, lecture and exposition of the film the debts had been clarified all, had been also given diverse orientações on the motivation in the work environment. It remained proven that the Institution of education if shows an excellent place for the spreading of the thematic one, hears advantage on the part of all the collaborators, and to each day they increase the perspective in the accomplishment and performance of functions of each one, I could perceive that from this, they are being felt more motivated, and, therefore at the moment it does not have necessity of new lecture, therefore the waited results had been reached.

**KEY-WORDS:** Child; Infantile education; Motivation; Leadership; Collaborators

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	09
<b>2 OBJETIVOS</b>	12
2.1 OBJETIVO GERAL	12
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
<b>3 REVISÃO DE LITERATURA</b>	13
3.1 motivação no ambiente de trabalho	13
3.2 o ambiente de trabalho na educação infantil	17
3.3 a criança e sua ligação com o profissional que a atende	18
<b>4 METODOLOGIA</b>	21
4.1 diagnóstico participativo	21
4.2 sujeitos e local da intervenção	21
4.3 etapas do projeto de intervenção	23
<b>5 AVALIAÇÃO</b>	26
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	27
<b>REFERÊNCIAS</b>	29
<b>ANEXOS</b>	31



## 1 INTRODUÇÃO

Cada indivíduo possui uma reflexão sobre o tema “motivação”, e por isto para compreendermos a motivação de cada ser humano tem sido um grande desafio nos dias atuais, pois a motivação é o causador principal no tocante ao desempenho de uma pessoa no seu ambiente de trabalho.

Embora a motivação seja imprescindível para estabelecer o desfecho de uma tarefa ser realizado por determinada pessoa, ela não pode ser considerada como única, devemos analisar outros fatores tais como, por exemplo: a capacidade individual, o esforço despendido por cada colaborador, etc..., e que de forma conjunta irão contribuir para a conclusão de descobrir o desempenho de cada ser humano na realização de suas tarefas.

A motivação é de grande importância para atingirmos o ponto ideal de um determinado trabalho, porque o ser humano esta sempre em busca de conhecimentos como forma de organização, pois a motivação esta relacionada com a conduta de cada indivíduo no desempenho de suas atividades no seu ambiente de trabalho.

Diante de diversas pesquisas realizadas, percebemos que já foram realizados vários estudos sobre diversas teorias, onde o intuito é descobrir o que levam as pessoas a agirem no impulso visando alcançar determinado objetivo na sua vida

Neste contexto o presente trabalho pretende de forma clara analisar o conceito de motivação com base em estudos que vieram a contribuir de forma decisiva para que pudéssemos entender o tema, e demonstrar a sua importância no desempenho de cada colaborador no seu local de trabalho.

Podemos ressaltar neste trabalho que, para conseguirmos desempenhar uma atividade de maneira satisfatória e que esta surta os efeitos desejados devemos estar motivados.

De outra forma se a atividade laboral desempenhada pelo colaborador, não lhe trazer satisfação de acordo com o esforço produzido, naturalmente ocorrerá uma redução dos esforços empregados na confecção da tarefa por parte do colaborador.

O estudo da motivação humana tem raízes na Antiguidade e dentro da administração, ele surge a partir da Escola de Relações Humanas, que foi a primeira a se preocupar com a satisfação do funcionário e a se ocupar com suas questões

sentimentais e pessoais, estudando e analisando de maneira sistemática os aspectos humanos dentro da organização. (CHIAVENATTO, 1996).

Nas teorias clássicas e científicas, o enfoque motivacional era baseado na remuneração do funcionário, mas como se observou, no decorrer do processo, uma maior preocupação por parte de empregado em manter seu emprego do que na própria remuneração. Pode concluir que o aspecto econômico é somente um dos fatores motivacionais, existindo, no entanto, outros fatores que também tem sua importância. (TAYLOR, 1987).

Portanto a Motivação e a Liderança é uma força que movem as pessoas, através de impulsos. E estes impulsos que podem criar na vida de cada ser humano coisas novas, tornando o indivíduo mais produtivo. a motivação é a característica fundamental da liderança, é o fator que leva o líder a motivar, e desta forma atraindo seus liderados sigam-no e cheguem a conquista do objetivo almejado.

Percebemos que na atualidade a figura de um “líder” é a melhor ferramenta para que qualquer empresa ou instituição consigam chegar ao resultado esperado, pois estes conseguem influenciar seus liderados para reduzirem gastos e produzirem cada vez mais satisfeitos, então os gestores que ainda não se atentaram para desenvolver sua liderança e ainda estão exercendo o poder, deve repensar o seu estilo de gestão, pois um dia o poder pode acabar e aí irá colocar outro gestor em seu lugar que venha realmente influenciar seus liderados.

Somente um bom gestor é alguém que está apto a ouvir com atenção e a falar abertamente, comunicando-se efetivamente com seus liderados que trabalham para ele. Pois são também caracterizados por perguntarem e persuadirem e não exclusivamente a ditarem regras. Um bom gestor entende a função dos outros sob a perspectiva deles mesmos e não sob a perspectiva do líder (PINDER, 1998).

Podemos definir a “motivação” como um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma determinada pessoa para o alcance de uma meta. De maneira geral a motivação, se relaciona com o esforço em relação a qualquer objetivo, vamos reduzir nosso foco nos interesse específico no comportamento relacionado com o trabalho.

A motivação é processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa em relação ao alcance de uma determinada meta.

A importância maior do desenvolvimento deste tema é que como servidora

municipal a mais de 20 anos e agora como educadora, conclui que muitos funcionários companheiros de trabalho não têm motivação no desempenho de sua função na escola, ou seja, trabalha descontente não demonstra interesse nas atividades desenvolvidas no trabalho.

Porque a motivação envolve a comunidade inteira, bem como os pais e as próprias crianças, ainda funcionários inexperientes que atuam como estagiários, não tendo habilidade para desenvolver suas atividades laborais. A motivação envolve todo o corpo docente, com especialidades o professor iniciantes, inclusive as estagiárias.

Desde pequena fui educada da forma muito carinhosa, mas também disciplinada. Uma das coisas que aprendi era a existencia das 5 palavrinhas mágicas: “Pedir Benção. Obrigada, Por Favor, Com Lincença e Desculpe-me!” Isso sempre funcionava na minha casa, me formei com isso e hoje como Educadora que sou e ao observar as crianças; por vezes fico um pouco surpresa. Sim, muito surpresa, porque parece-me que hoje em dia, as crianças não são mais ensinadas a darem bom dia, olá, a pedirem com licença, pedir a benção aos familiares (pais, tios, avós), a dizerem por favor, e muito menos muito obrigada.

Podemos observar que o povo brasileiro que é tão formal em ‘palavras’ porém nem tanto em atitudes. Parece-me que o liberalismo exarcebado na educação, tem causado serios transtornos na sociedade, e isto tem transgredido os limites do respeito pelo próximo.

Devemos nos conscientizar que as crianças têm de aprender desde pequeninas, que o mundo não gira em torno delas; e principalmente que o ‘próximo’ não tem nenhuma obrigação de lhe satisfazer os desejos. Educar ao seu filho, ensinando-o as regras básicas de bom convívio em sociedade deve ser natural.

Quando ele(a) criança estiver adolescente e você tentar impor certos limites, será tarde demais. Lembre-se também que a educação, vem de berço, ou seja se você não der o exemplo, o que vai querer exigir depois que já não estiver mais domínio sobre eles.

Concluindo, diante de toda as afirmações acima expostas, através da minha observação, surgiu portanto a iniciativa de realizar esse projeto que traz o tema da motivação dos cuidadores do centro de educação infantil anjo da guarda.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

- Identificar o nível de satisfação com que os funcionários de uma instituição/escola estão desempenhando suas funções, no ambiente de trabalho no cuidado com crianças de um centro de educação infantil.

### **2.2 Objetivos Específicos:**

- Identificar o relacionamento dos funcionários com o diretor da escola e com os demais colegas de trabalho.

- Identificar se os funcionários da instituição/escola se consideram motivados e valorizados no local de trabalho.

### 3 REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1 MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Inicialmente percebemos que a força de motivação de uma pessoa para que ela possa desempenhar bem suas atividades, depende de quanto ela acredita poder conseguir aquilo que tenta fazer. Primeiramente alcançando seu objetivo e sendo compensada no ambiente de trabalho.

Reconhecendo que não existe um método único que venha motivar as pessoas, e além do fato de entendermos as necessidades que determinado colaborador procura fazer, isso não assegura que ele perceba o seu bom desempenho no trabalho, e o leva necessariamente a tornar-se satisfeito.

Entretanto podemos de forma concreta perceber que a motivação de cada pessoa, pode ser desenvolvida pelas probabilidades que ele atribui as seguintes relações: que o seu esforço conduza a determinado desempenho, e que este desempenho o conduza a ter a recompensa esperada e que estas venham a satisfazer seus objetivos pessoais.

O colaborador acredita que sua recompensa seja retribuída a partir do momento em que ele consiga cumpri-la na forma em que lhe foi imposta a fazer (NEWSTROM & DAVIS, 1998).

O reconhecimento e a valorização das pessoas no ambiente de trabalho são fatores decisivos para a uma boa conclusão na realização das atividades laborais, porque estando o colaborador satisfeito, significa que ele esta integrado com o trabalho e, bem como com a sua equipe principalmente, no seu local de trabalho.

O local de trabalho é o ambiente onde as pessoas passam a maior parte do seu dia, sendo assim torna-se necessário proporcionar-lhes condições para que a permanência neste local seja mais agradável e produtiva, atingindo os efeitos desejados pelo seu líder.

Portanto a motivação torna-se o elemento essencial para um bom desempenho no local de trabalho do ser humano, pois uma pessoa motivada sempre produzirá mais e para compreender a motivação no trabalho se faz necessário conhecer as causas e as formas de ação e direção da motivação.

Assim a motivação se refere ao comportamento que é causado dentro das necessidades de cada pessoa, e que é dirigido em direção aos seus objetivos e anseios que podem satisfazer todas essas necessidades. Assim, com a satisfação de uma necessidade, surge outra em seu lugar e, assim por diante, pois a vida do ser humano é uma constante não existe um fim. (KONDO, 1994).

Percebe-se assim, que o indivíduo precisa suprir suas necessidades para motivar-se e alcançar seus objetivos, pois não é só o dinheiro que motiva o trabalhador, existem também outras necessidades que cada ser humano busca para satisfazer-se. Restam deixar claro que os fatores de satisfação que envolve sentimentos de realização, de crescimento profissional e de reconhecimento que se podem experimentar num trabalho desafiante e pleno.

Esses fatores têm um efeito positivo sobre a satisfação no trabalho, muitas vezes, resultando um aumento da capacidade total de produção da pessoa. (DAVIS, 1992).

Motivação envolve sentimentos de realização e de reconhecimento profissional. As pessoas não costumam ficar motivadas por muito tempo pelo mesmo fator motivacional. Assim como, o objeto de motivação. Este é essencialmente o fator-chave para o alcance dos objetivos propostos. (LOPES, 1980; RIBEIRO, 1994).

Assim podemos afirmar que o tema Motivação no Trabalho trata-se da real necessidade de manter as pessoas em contínuo estado de contentamento, para que elas possam expandir suas habilidades e competências de forma que o seu ambiente de trabalho se torne sua própria casa. (AGUIAR, 1992).

Porém, as metas pelas quais as pessoas buscam, ao serem verificadas, freqüentemente parecem ser apenas meios de alcançar outra meta mais fundamental (JOHNSON, 1997) .

Nesse sentido, a riqueza, a segurança, a posição elevada e todas as demais metas, que podem ser supostas como as causas do comportamento humano, não passam de instrumentos para o desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo. (BOSS, 1997).

Para que as pessoas possam viver de maneira mais apropriada ao respectivo papel preferido, serem tratadas de modo correspondente à categoria que mais desejam possuir e ter a recompensa que atinja o nível que o indivíduo considere equivalente às suas aptidões, é preciso tornar real a idéia que a pessoa faz de si mesma. (BERGAMINI, 1997; PONTES, 1996).

Por um longo tempo, acreditava-se que os objetivos motivacionais fossem genéricos, como mostram seus principais estudiosos, Maslow, McGregor e até mesmo Herzberg. Pensava-se que as pessoas buscavam continuamente determinados objetivos, ou seja, quando tivessem atingido alguns deles, partiriam necessariamente à busca de outros, também já previsíveis — ora descobria-se que há objetivos que não são propriamente perseguidos, mas são condições que asseguram a insatisfação das pessoas num grau de desconforto mínimo, e que outros são realmente perseguidos e, quando encontrados, de fato trazem muita satisfação ao indivíduo. Herzberg denominou-os, respectivamente, fatores higiênicos e motivacionais (SILVA, 2000).

O estudo da motivação atualmente está sendo aplicado a todos os ramos da atividade humana, e muitos pesquisadores estão dedicando seus esforços no sentido de poderem caracterizar objetivos motivacionais no trabalho. Com isso, tem-se procurado descobrir por que o homem trabalha. (SILVA, 2000).

Os principais motivos humanos podem ser classificados sob os objetivos gerais de sobrevivência e segurança, satisfação e estimulação, segundo Silva, (2000):

	<b>SOBREVIVÊNCIA E SEGURANÇA (MOTIVOS DE DEFICIÊNCIA)</b>	<b>SATISFAÇÃO E ESTIMULAÇÃO (MOTIVOS DE EXCESSO)</b>
<b>Referentes ao corpo</b>	Evitar fome, sede, falta de oxigênio, excesso de calor e frio, fadiga, músculos supertensos, doenças e outros estados desagradáveis ao corpo.	Obter experiências sensoriais agradáveis de gostos, cheiros, sons, etc.; prazer sexual, conforme físico: exercício dos músculos, movimentos rítmicos do corpo, etc...
<b>Referente às relações com o ambiente</b>	Evitar objetos perigosos, feios, chocantes e desagradáveis; buscar objetos necessários para a segurança e sobrevivência futuras; manter um ambiente estável, claro e seguro, etc...	Obter posses agradáveis; construir e inventar objetos; compreender o ambiente; resolver problemas; jogar; buscar novidades e mudanças ambientais, etc.
<b>Referentes às relações com outras pessoas</b>	Evitar conflitos e hostilidade interpessoal; manter participação, prestígio, status nos grupos; obter cuidado dos outros; conformar-se aos valores e padrões do grupo; conseguir poder e domínio sobre os outros, etc.	Conseguir amor, identificação positiva com as pessoas e grupos; ter prazer na companhia de outras pessoas; auxiliar a compreender os outros; ser independente.
<b>Referentes ao EU</b>	Evitar sentimentos de inferioridade e fracasso na comparação com outros ou com o EU ideal; evitar perda de identidade; evitar sentimentos de vergonha, gula, medo, angústia, tristeza, etc.	Obter sentimentos de auto-respeito e autoconfiança; exprimir-se; ter sentido de realização; sentir-se desafiado; estabelecer valores morais e outros; descobrir lugar significativo do EU no universo.

FONTE: SILVA, 2000.

Segundo os dados acima foram criadas teorias sobre a motivação no trabalho. Sendo que uma das teorias que mais importantes foi à criada por Abraham Maslow, que identificou um tipo de classificação ou hierarquia dos motivos humanos em primeira instância. Coloca as necessidades corporais ou filosóficas seguidas dos incentivos sociais, que quando satisfeitas essas necessidades, vão preceder a uma última classe de incentivos, denominada de “incentivos de ego”, as quais se caracterizam pelo domínio do conhecimento abrangendo necessidades psicológicas, de auto-realização (SILVA, 2000).



Assim, uma mãe não deve pretender que seus filhos tenham necessidades idênticas, assim como um professor não pode concluir que seus alunos tenham para com sua disciplina e sua metodologia didática os mesmos interesses. Com essa visão deixa-se de pensar que o indivíduo persiga um único objetivo durante toda sua vida, o que quer dizer ampliar de alguma forma o horizonte de compreensão do comportamento humano. (SILVA, 2000).

Ainda segundo Silva (2000), o que todas as teorias provaram, foi que, ao favorecer a realização pessoal, identificando o valor profissional e oferecendo oportunidades de crescimento, responsabilizando cada colaborador, tornando agradável o próprio trabalho, as organizações e instituições podem atingir maiores níveis motivacionais dos mesmos (SILVA, 2000).

Grandes formas comportamentais são cobertas pela motivação. Por isso a diversidade de interesses que se percebe entre os indivíduos faz como que as pessoas não façam as mesmas coisas pelas mesmas razões. E é dentro dessa diversidade que encontramos a principal fonte de informações a respeito do comportamento motivacional (Bergamini 1997a).

### 3.2 O AMBIENTE DE TRABALHO NA EDUCAÇÃO INFANTIL

*“É no brincar, e talvez apenas no brincar, que a criança ou adulto fruem sua liberdade de criação.”*

(D.W. Winnicott. 1975).

Como atuante na educação infantil, trabalho com crianças a partir de 1(um) ano de idade. O crescimento do bebê e da criança é um mundo frágil e fascinante, digo frágil porque nós humanos requeremos muitos cuidados, entre eles cuidados médicos, alimentares, estímulos adequados e um ambiente estável e cheio de afeto para o nosso desenvolvimento.

Fascinante porque cada ser humano encara capacidades que se aperfeiçoam com o tempo e que, fascina por serem inesperadas. Quem já não ficou maravilhado diante do gênio criativo e espontâneo de uma criança pequena? A estimulação precoce também chamada de aprendizagem oportuna evolui através dos anos, fazendo a paz com a filosofia, pedagogia, psicologia e das neurociências.

E no que diz respeito a educação infantil, “esta representa uma prerrogativa constitucional indisponível que esta prevista na Constituição Federal, que, deferida às crianças, a estas assegura, para efeito de seu desenvolvimento integral, e como primeira etapa do processo de educação básica, ou seja, o atendimento em creche e o acesso à pré-escola” – Constituição Federal, art. 208, IV. (NUNES JR., 2010).

Nunes Jr. (2010), ainda coloca que:

“Assim os municípios, através de seus administradores, que atuarão, prioritariamente, no ensino fundamental e na educação infantil, conforme dispõe a CF, art. 211, § 2º, não poderão demitir-se do mandato constitucional, juridicamente vinculante, que lhes foi outorgado pelo art. 208, IV, da nossa Carta Magna, e que representa o fator de limitação da discricionariedade político-administrativa dos entes municipais, cujas opções, tratando-se do atendimento das crianças em creche (CF, art. 208, IV), não podem ser exercidas de modo a comprometer, com apoio em juízo de simples conveniência ou de mera oportunidade, a eficácia desse direito básico de caráter social.” (NUNES JR., 2010).

### 3.3 A CRIANÇA E SUA LIGAÇÃO COM O PROFISSIONAL QUE A ATENDE

Enquanto a criança brinca, ela tem a oportunidade de organizar seu próprio mundo, como também seguir seus próprios passos e utilizando melhores seus recursos. Entendemos que brincar é uma necessidade de todo o ser humano, pois quando brinca ele pode aprender de maneira mais profunda, flexibilizando seus pensamentos, pode ainda criar e re-criar seu tempo, conseqüentemente conseguindo adaptar-se melhor às modificações na vida real incorporando novos conhecimentos e atitudes. (LIMA, 2006).

É brincando que a criança tem a oportunidade de experimentar o objeto do conhecimento, criando, descobrindo e explorando. Enquanto brinca a criança pode pensar livremente, pode ousar, imaginar, e nesta hora ela é livre para criar, não tem medo de errar, brinca com a possibilidade, a capacidade de lidar com símbolos aqui se torna primordial, brincar e imaginar que uma folha de papel é o que ela quer que seja. (BORTOLO, 2010).

O brincar pode ser entendido como movimento, tem uma linguagem, é um projeto de ação. Brincando molda-se a subjetividade do ser humano, estabelece-se um tempo e espaço. Então brincar é criar, criar uma forma não convencional de utilizar objetos, materiais, idéias, imaginar. Desta forma a criança inventa o próprio tempo e espaço. (BORTOLO, 2010).

Vemos que com a brincadeira a criança pode agir numa esfera cognitiva, ela é livre para determinar suas próprias ações.

No brinquedo a criança cria uma situação imaginária. A situação imaginária não era considerada como uma característica definidora do brinquedo em geral, mas era tratada como um atributo de subcategorias específicas do brinquedo. A situação imaginária de qualquer forma de brinquedo já contém regras de comportamento, embora possa não ser um jogo com regras formais estabelecidas a priori. A criança imagina-se como mãe e a boneca como criança e, dessa forma, deve obedecer às regras do comportamento maternal. (BORTOLO, 2010).

Assim podemos crer que é possível através do modo como uma criança brinca estabelecer o seu modo de aprender, pode-se notar a forma como vê o mundo, percebe-se como ela utiliza a inteligência, se pode jogar ou o que quer ocultar, pode-se observar sua relação com a aprendizagem, sua capacidade de argumentar, organizar, construir e significar.

Portanto o papel da professora em sala de aula com atitudes, atitudes, gestos e ações, vem a corroborar com sua importância, por vezes com exigências, por vezes com muita flexibilidade, de forma a permitir um "ir e vir" na busca a construção do conhecimento e não somente a simples informação. (BORTOLO, 2010).

Destaco aqui algumas falas ilustrativas de "minhas crianças", que me dirigem de diferentes formas, algumas alusivas à pessoa que pode protegê-las com os limites necessários e que encontram acolhimento em suas reações de forma afetivas (agressivas e carinhosas): "Eu queria tanto que você fosse minha mãe". "Tia, você é tão engraçada". "Você é chata tia". "Você não me manda". "A tia tem razão". "Tia me ajuda"... E assim por diante.

Nesse sentido, o resgate do lado humano da criança, suas vivências e que tipo de sujeito social que ela será um dia, vai depender das pessoas com as quais ela convive da família e principalmente dos profissionais que passam grande parte do tempo desenvolvendo seu intelecto.

Neste contexto percebemos que a motivação deve ser considerada por nos educadores de maneira cuidadosa, e de certa forma mobilizar as capacidades e potencialidades dos alunos. O que torna um fator essencial do educador, qual seja identificar e aproveitar aquilo que atrai a criança, o que ela gosta, como uma forma de dar preferencia aos interesses da criança.

Então que o Motivar passa a ser uma maneira de atrair, a criança prendendo sua atenção, de forma que venha a seduzi-lo, utilizando o que a criança gosta de fazer como forma de empenha-la no ensino.

Podemos claramente notar que a aprendizagem é resultado do desenvolvimento de aptidões e de conhecimentos de cada criança. Onde que os conhecimentos que o aluno apresenta e que correspondem a um percurso de aprendizagem contínuo são suma importancia na aprendizagem para que ele possa obter novos conhecimentos.

Finalizando podemos dizer que não há nenhuma maneiraa de aprendizado que nao seja necessaria a motivação, assim toda criança estara motivada quando ela sentir necessidade de aprender o que está sendo tratado em sala de aula pelo seu educador. E consequentemente atraves desta necessidade, o aluno e ou a criança irá se dedicar às tarefas até que ela venha a se sentir satisfeita.

## 4 METODOLOGIA

Os reflexos da qualidade de vida que se leva no trabalho se revelam na vida pessoal. Uma vida sem motivação é desagradável, com danos pessoais. Por outro lado, quem está motivado pode ser capaz de transformar o impossível em possível.

Será realizada uma observação do grupo referido e explorado temas relacionados com o fim de estimular os funcionários visando motivá-los no desempenho das atividades que cada um desempenha na escola para a resolução dos problemas da Motivação sobre o trabalho com crianças.

### 4.1 SUJEITOS

O corpo docente é formado ao total por 21 membros, ou seja, 1 Diretora, 1 Pedagoga e 19 professores. Completando o quadro de funcionários, temos 2 estagiárias, 2 cozinheiras, e 5 auxiliares de serviços gerais. A Instituição conta com 139 crianças de 0(zero) a 5(cinco) anos de idade.

O projeto será desenvolvido com os funcionários e com o corpo docente da Escola Municipal Anjo da Guarda que atuam diretamente no cuidado das crianças, na qual trabalho.

### 4.2 LOCAL DA INTERVENÇÃO:

O Centro de Educação infantil Anjo da Guarda – Educação Infantil, foi fundado em fevereiro de 2000, situado na Avenida Riograndense, 1174 em Cidade Gaúcha-Pr., na qual trabalho como educadora. Assim, a instituição atende crianças de 0(zero) a 5(cinco) anos de idade, compreendendo um total de 139 crianças, 21 professores, 8 salas de aula, 1 biblioteca, 1 refeitório, 1 lactareo e uma cozinha.

O Centro de Educação infantil Anjo da Guarda – Educação Infantil tem seu funcionamento das 07h00min às 18h00min de segunda a sexta-feira e atende hoje 139 crianças das famílias residentes nos Conjuntos Habitacionais situados no município sem qualquer custo aos pais tendo como mantenedora a Prefeitura Municipal de Cidade Gaúcha Estado do Paraná.

Contamos com uma equipe de 19 profissionais na área da educação, todos muito bem preparados, para atender crianças numa faixa etária de 0 a 05 anos de idade.

O Centro desenvolve seu trabalho baseando-se em padrões de qualidade tanto no educar quanto no cuidar. Essa qualidade compreende de desenvolvimentos que consideram as crianças nos seus contextos sociais, ambientais e culturais.

O Centro de Educação infantil Anjo da Guarda valoriza o período do desenvolvimento infantil, aproveitando todas as oportunidades para participar ativamente, interferindo, criando situações propícias e promovendo estimulações nessa fase privilegiada, em que as crianças apresentam o maior e melhor momento de seu desenvolvimento.

No berçário, o cuidado e a preocupação abrangem desde a acolhida, a higiene, o sono, passando pelo cardápio que é elaborado de acordo com as recomendações da nutricionista até o banho dos bebês.

A estimulação visual dos bebês é proporcionada desde as cores das paredes que foram detalhadamente escolhidas até as cores dos berços, brinquedos, fantoches, vídeos. A estimulação auditiva vem através de brinquedos sonoros, músicas, contos de histórias entre outros.

Na hora do lanche a professora auxilia o aluno durante a alimentação, mas sempre dando liberdade para que ele aprenda a fazer sozinho. Lembrando que o papel do educador é de orientar e não realizar tudo o que é proposto.

Na cozinha contamos com o apoio de duas cozinheiras, responsáveis pelo preparo dos alimentos elaborado pela nutricionista.

O refeitório é um local amplo e arejado, que torna as refeições ainda mais agradáveis e prazerosas. Equipado com mesas para que as crianças se mostrem em condições de exercitar autonomia.

### 4.3 ETAPAS DO PROJETO DE INTERVENÇÃO

#### **1ª ETAPA**

Será realizada uma reunião com abordagem do tema Motivação e Liderança no local de trabalho.

Nessa oportunidade vou postar as fotos das crianças da minha sala de aula, tenho autorização dos pais para tanto. Finalizando vou passar um filme **“MEU NOME É RÁDIO”**.

**FILME MEU NOME É RÁDIO** O filme conta uma historia de um menino deficiente, ou seja, com necessidades especiais indo à busca de oportunidades e às vezes por muitos esta fora negada.

Esse menino além de ser portador de necessidades especiais, vivia na companhia de sua mãe, que por ser pobre precisava trabalhar num período de 10 (dez) hora por dia, para obter seu sustento.

O menino viva solto na rua, andando de um lado para o outro, sendo discriminado pela sociedade que o rejeitava, mas ele não desistia de seus sonhos, o qual era ser jogador de futebol.

Ouvindo seu rádio, em determinado dia foi convidado pela diretora de uma escola, que deu a oportunidade que ele tanto precisava, a diretora juntamente com um técnico de futebol, deram a ele a oportunidade de ser incluso na escola com direito a participar dos jogos e das atividades escolares.

A partir daí “Rádio” passou a se sentir útil e feliz, mas com o passar do tempo ocorreu uma grande perda na sua vida, ou seja, perdeu sua mãe, ficou muito triste e chorou muito.

Diante deste triste acontecimento, contou com o apoio do seu técnico de futebol, e voltando então a sorrir novamente e a estudar, tornando-se num homem realizado.

A história de “Rádio” serve como uma lição, bem como de motivação para as pessoas que acham que um portador de necessidades especiais não tem possibilidade de aprender o que não é verdade.

## **2ª ETAPA**

Será realizado um encontro no qual serão desenvolvidas dinâmicas para relaxamento e depois uma palestra sobre Motivação no ambiente de trabalho.

A palestra desenvolvida contará com a colaboração de estagiários que fazem parte da instituição. Serão mostrados o cuidado e preparação e enfocando também a motivação para as pessoas que estão e que querem optar por esta profissão na área da educação infantil, onde cada pessoa conhecer a sua capacidade intelectual por meio de conversações com os próprios funcionários e todo o corpo docente da escola.

**PALESTRA MOTIVAÇÃO** A motivação tem o poder de reforçar a auto-estima das equipes de trabalho, de conscientizar as pessoas de um local de trabalho da necessidade imperiosa em buscar relacionamentos inter-pessoais sadios, para a integração de cada individuo no seu ambiente de trabalho, de empenhar toda a equipe para enfrentar novos desafios, despertando em cada individuo o melhor de si para todo o grupo, buscando nas pessoas as possibilidades de realização do êxito, comprometendo o grupo com metas, trabalhando o emocional e o psicológico para a superação de obstáculos visando a conquista dos resultados esperados.

Podemos dizer que a motivação é fator essencial para que se possa alcançar a eficiência e eficácia que são elementos constitutivos da produtividade e que é através da eficiência e da eficácia que determinada instituição vai conseguir os seus objetivos, e/ou ainda superá-los. (Pritchard 1990).

Percebemos que há casos em que afetam diretamente na produtividade, assim a palestra de motivação visa contribuir para reavivar os bons profissionais, que por algum motivo estão desgastados e que estão precisando de um “tratamento diferenciado”. Nestes casos a palestra de motivação convidá-lo para enfrentarem um novo desafio, com intuito de renovar suas forças, recomeçando uma nova fase na sua carreira profissional.

Percebemos “que os maiores resultados foram encontrados em pessoas que trabalham motivadas.” Desta forma convidamos todos a motivar-se utilizando seus sentimentos, pois o mundo em que vivemos nos oferece algo a mais, Portanto estejamos motivados para alcançarmos nossos objetivos”.



Manter um grupo de funcionários motivado é muito difícil, pois esse grupo trabalha abrindo frentes, determinando espaços e antes de vender credibilidade precisa acreditar. Desmotivado, o grupo não cumpri suas metas.

## 5 AVALIAÇÃO

**1ª ETAPA** - O projeto foi aplicado no Centro de Educação Infantil Anjo da Guarda – Educação Infantil, este Centro de Educação tem seu funcionamento das 07h00min às 18h00min de segunda a sexta-feira e atende hoje 139 crianças das famílias residentes nos Conjuntos Habitacionais situados no município de Cidade Gaúcha Estado do Paraná, não há custos para os pais dos alunos, pois a instituição é mantida com recursos da Prefeitura Municipal deste município.

Foi realizada uma reunião com abordagem do tema Motivação e Liderança no ambiente de trabalho, Na ocasião fora explicado o objetivo e a importância de estarmos motivados para que possamos desenvolver de maneira eficaz o nosso trabalho e alcançarmos os objetivos esperados.

Finalizando, todos os participantes assistiram ao filme **“MEU NOME É RÁDIO”**. O filme foi assistido por todos os colaboradores, aonde ambos chegaram à conclusão de que a história de “Rádio” serve como uma lição, bem como de motivação para as pessoas que acham que um portador de necessidades especiais não tem possibilidade de aprender, e realizar seus sonhos, o que não é verdade, pois depende dos esforços de cada individuo para conseguir chegar a uma conquista.

**2ª ETAPA** – Foi realizado um encontro também no Centro de Educação Infantil Anjo da Guarda – Educação Infantil, no qual fora desenvolvidas dinâmicas para relaxamento e depois ouve a palestra tratando sobre Motivação no ambiente de trabalho, o convite para a palestra referente ao tema Motivação no trabalho foi aceito por todos os colaboradores.

O tema da palestra sobre motivação teve como objetivo demonstrar, bem como reforçar a auto-estima dos indivíduos no desempenho de seus trabalhos, visando conscientizá-los, sobre a necessidade da integração de cada ser humano no seu ambiente de trabalho, onde toda a equipe deve se empenhar suas atribuições buscando desta forma superar os desafios, onde cada um possa oferecer o que tem de melhor para si e para o grupo, esta integração o grupo venha se comprometer com metas, superando os obstáculos, a fim de que possa alcançar êxito nas suas tarefas

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, apresentado sobre Motivação No Cuidado Com Crianças de um Centro de Educação Infantil, deve haver uma harmonia na sua organização, e que destas possam surgir efeitos positivos entre os elementos que compõe este conjunto de valores, cujo conjunto irá refletir no desempenho de cada individuo.

Assim, o processo de motivação deve ser sempre acompanhado e avaliado, para que o mesmo seja contínuo, modificado, por que assim uma determinada pessoa poderá através desta evolução desenvolver suas tarefas, alcançando os resultados pretendidos não dando espaços para que possam ocorrer efeitos indesejáveis no desempenho de suas atividades.

Portanto as necessidades básicas devem ser atendidas, contudo satisfazer somente as necessidades básicas não e suficiente. Para que um indivíduo realize um bom trabalho é preciso fatores motivacionais é a liberdade, a responsabilidade, criatividade e inovação no trabalho.

Diante de estudos e diversas pesquisas, conclui-se que não existe uma classificação para a motivação, porque a motivação é o fator predominante para que um indivíduo consiga alcançar os seus objetivos.

Como o foco neste momento é a motivação no trabalho para com crianças, podemos considerar que motivação está relacionada a quantidade e qualidade do esforço dos colaboradores que levam ao alcance dos objetivos das instituições.

Em outras palavras é a energia matriz que leva os colaboradores a atingir os resultados desejados. Para que um indivíduo realize um bom trabalho é preciso fatores motivadores que o estimulem no desenvolvimento desta tarefa.

Finalmente o presente trabalho foi mostrar para os colaboradores da presente instituição que para realizarmos qualquer tarefa temos que demonstrar esforços, satisfação, e dedicação no trabalho desenvolvido, pois só assim podemos chegar a conquista dos nossos objetivos, cujo objetivo é estar motivados para desempenhar as atividades do cotidiano.

Com a realização do presente trabalho envolvendo motivação no Centro de Educação Infantil, pude perceber que as demais companheiras de trabalho a partir do desenvolvimento e esclarecimentos sobre a motivação no ambiente de trabalho, mostraram-se mais motivadas, o que me deixou satisfeita com a escolha do presente tema.

Desta forma, houve proveito por parte de todos os colaboradores, e a cada dia aumentam as perspectivas na realização e desempenho das funções de cada um, pude perceber que a partir deste, estão sentindo-se mais motivados, e, portanto no momento não há necessidade de nova palestra, pois o resultado esperado foi atingido.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Aparecida F. de. **Psicologia Aplicada à Administração**. São Paulo: Excellus e Consultoria, 1992.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1997 a.
- BORTOLO, R.. **A Influência dos Brinquedos Pedagógicos e Terapêuticos**. São Paulo, 2010. Site: [www.webartigos.com](http://www.webartigos.com). Acesso em fevereiro de 2011.
- BOSS, Medard. **Angústia Culpa e Libertação**. 2ª ed. São Paulo; Ed. Duas Cidades, 1997.
- CHIAVENATO, L. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1991.
- CONSTITUIÇÃO FEDERAL (art. 208, IV, e art. 211, § 2º).
- DAVIS, Keith & NEWSTRON, John W. **Comportamento humano no Trabalho**. São Paulo: Livraria Pioneira, 1992.
- DAVIS, Keith. & NEWSTROM, John. **Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1998.
- D.W. Winnicott. **O Brincar e a Realidade**. Rio de Janeiro: Imago Editora. 1975.
- JOHNSON, Mike. Dossiê: **como fazer carreira**. **HSM Management**, Maio/Jun. 1997.
- KONDO, Yoshio. **Motivação Humana**. São Paulo: Gente, 1994.
- LIMA, J. S.. **A importância do brincar e do brinquedo para as crianças de três a quatro anos na Educação Infantil**. Tese (Monografia) Curso de Pedagogia-Educação Infantil do Centro de Ciências Humanas da Universidade Veiga de Almeida. Rio de Janeiro, 2006.
- LOPES, Tomás de Vilanova Monteiro. **Motivação no Trabalho**. Ed. Fundação Getúlio Vargas 1980.
- MASLOW, A. H. **Introdução à Psicologia do Ser**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Eldorado, s/d.
- NUNES JUNIOR, Flávio Martins Alves. **O Poder Judiciário e sua vinculação aos direitos fundamentais**. Disponível em <http://www.lfg.com.br> – 30 de março de 2010.
- PINDER, CC. **Work Motivation in Organizational Behavior**. **Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall**, 1998.

RIBEIRO, Dr. Lair. **Auto-Estima**. 3ª ed. Rio de Janeiro, Editora: Objetiva, 1994.

SILVA, R. **Motivação e Liderança**. Tese (Dissertação de Monografia) Curso de Organização, Sistemas e Métodos. Faculdades Integradas Campos Sales. São Paulo: 2000.

TAYLOR, Frederick Winslow. ***Princípios da administração científica***. São Paulo: Atlas, 1987.

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1**

#### **TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO**

Prezada Senhora,

Eu, Sandra Maria Shwertz Enumo, declaro, com base na Resolução CNS/MS 196/96, a fim de viabilizar a execução do projeto de intervenção intitulado “Motivação No Cuidado Com Crianças De Um Centro De Educação Infantil”, sob a responsabilidade das pesquisadoras Maria José Soares da Silva e Juliana Taques Pessoa da Silveira, que o Centro Municipal de Educação Infantil Anjo da Guarda apresenta infra-estrutura necessária para a realização da pesquisa e que as pesquisadoras acima citadas estão autorizadas a utilizá-la.

De acordo e ciente,

---

Sandra Maria Shwertz Enumo

CPF:

Diretora responsável pelo Centro Municipal de Educação Infantil Anjo da Guarda.

**ANEXO 2****DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DO USO DE IMAGEM**

Por meio desse documento, autorizo a exibição da minha imagem e/ou de meu filho para o Projeto de Intervenção intitulado como “Motivação No Cuidado Com Crianças de um Centro de Educação Infantil”, Maria José Soares da Silva, realizada pela acadêmica Maria José Soares da Silva e orientado pela professora Juliana Taques Pessoa da Silveira.

Cidade Gaúcha, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

1. Nome da mãe: \_\_\_\_\_

Nome do filho: \_\_\_\_\_

2. Nome da mãe: \_\_\_\_\_

Nome do filho: \_\_\_\_\_



**ANEXO 3 – FOTOS**

Maternal B: Atividades pedagógicas direcionadas.



Maternal C: Atividade lúdica.



Maternal D: Sala de Vídeo:



Maternal C: Atividade lúdica.



Centro Municipal de Educação Infantil Anjo da Guarda. Sala de vídeo palestra sobre Motivação.





Centro Municipal de Educação Infantil Anjo da Guarda. Sala de vídeo palestra sobre Motivação.



Apresentação do filme “Meu Nome é Rádio”.



Centro Municipal de Educação Infantil Anjo da Guarda. Sala de vídeo palestra sobre Motivação.





Centro Municipal de Educação Infantil Anjo da Guarda. Sala de vídeo palestra sobre Motivação.



Após a apresentação do filme “Meu Nome é Rádio”.



Após a apresentação do filme “Meu Nome é Rádio”.



Após a apresentação do filme “Meu Nome é Radio”.





Após a apresentação do filme “Meu Nome é Radio”.